

پاسخ	پرسش	موضوع
<p>باتوجه به مفاد نامه شماره ۲۲۴/۹۳/۶۵۲۸ مورخ ۹۳/۵/۱۴ امور آمار، برنامه ریزی و تامین نیروی انسانی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور انتقال این افراد به مناطقی که از نظر توسعه یافتگی برخوردارتر از محل آزمونشان نباشد بلامانع است</p>	<p>آیا انتقال پرسنل تبدیل وضعیت یافته از قراردادی به پیمانی در آزمون ۹۰/۱۲/۱۱ از محل خدمتی که برای آن ۱۰ سال تعهد خدمت محضری ارایه داده اند، به محل خدمت دیگر میسر است؟</p>	<p style="text-align: center;">استخدام</p>
<p>ایجاد سطح دسترسی در سامانه جدید برای دستگاههای غیرمشمول بودجه جاری استان برعهده دستگاه ستادی می باشد</p>	<p>سطح دسترسی در سامانه جدید کارمندان برای دستگاه های غیر مشمول بودجه جاری استان از کدام مرجع تعیین می شود؟</p>	
<p>با توجه به اعلام نظر معاونت توسعه کلیه آزمونهایی که فاقد اعلام عمومی آگهی بوده اند فاقد اعتبار می باشند</p>	<p>تکلیف پذیرفته شدگان آزمون تبدیل وضعیت مهرآفرین که شماره مستخدم به آنان اختصاص نیافته چیست؟</p>	
<p>در صورت تناقص در آرای دیوان بهترین راه ممکن ، ارایه آرای متناقص به ریاست دیوان عدالت جهت صدور رای هیات عمومی است. ضمناً دستورالعملی جهت استخدام فرزند جایگزین پدر وجود ندارد.</p>	<p>نحوه برخورد با آرای شعبات دیوان که تناقص دارند چگونه است ؟ و با آرای که استخدام فرزند را جایگزین پدر صادر می-نماید چگونه باید برخورد کرد؟</p>	
<p>با رعایت سایر مقررات از جمله ممنوعیت استخدام در تهران بلی</p>	<p>چنانچه هسته گزینش در خصوص نفرات اصلی آزمون های استخدامی ۲ سال گذشته ، امسال تاییدیه صادر کرده ، اکان جذب چنین افرادی در سال جاری وجود دارد یا خیر؟</p>	
<p>با عنایت به ردیف ۴ و تبصره یک ماده ۱۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، به کارمندان آماده به خدمت حقوق ثابت موضوع ماده ۶۵ و تبصره های آن حسب مورد و ماده ۶۶ قانون پرداخت می گردد.</p>	<p>نحوه محاسبه و پرداخت حقوق کارمندان آماده به خدمت چگونه است؟</p>	

<p>بحث نخبه و مزایای مربوط به آن مندرج در آیین نامه جذب و نگهداری (موضوع مصوبه شماره ۱۷۸۱۴/ت/۳۰۹۸۷ هـ مورخ ۱۲/۷/۸۳) و بخشنامه هایی که مستند به آن صادر گردیده است در قانون مدیریت خدمات کشوری و دستور العمل نحوه تطبیق کارمندان با قانون مدیریت خدمات کشوری (بخشنامه شماره ۱۴۵۹۳/۲۰۰ مورخ ۲۱/۲/۸۸ معاونت محترم توسعه مدیریت و منابع انسانی رئیس جمهور) منتفی گردیده است و مطابق قسمت اخیر تبصره ماده ۶۵ قانون یاد شده از این تاریخ به بعد نخبگانی هم که طبق ضوابط شورای عالی انقلاب فرهنگی تعیین می شوند پس از تصویب آیین نامه مربوط به آن توسط هیئت وزیران ، از طی برخی از رتبه ها معاف و در یکی از رتبه های دیگر قرار خواهند گرفت.</p>	<p>آیا مبلغ ۱۰۰ یا ۱۵۰ هزار تومان حق نخبه موضوع آیین نامه جذب و نگهداری نیروی انسانی نخبه قابل پرداخت می باشد یا خیر ؟</p>	
<p>پرداخت فوق العاده مزبور با توجه به اجرای قانون خدمات کشوری قابل پرداخت نمی باشد .</p>	<p>آیا فوق العاده بازرسی در حال حاضر قابل پرداخت است یا خیر ؟</p>	<p>استخدام</p>
<p>وفق بند (۱۱) فصل اول دستور العمل نحوه تطبیق کارمندان با قانون مدیریت خدمات کشوری (بخشنامه شماره ۱۴۵۹۳/۲۰۰ مورخ ۲۱/۲/۸۸ معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی رئیس جمهور) ، میزان فوق العاده مأموریت روزانه کارمندان تا ابلاغ دستورالعمل های مربوطه به ازای هر روز مأموریت معادل یک سی ام حقوق و فوق العاده های مشمول کسور بازنشستگی تعیین گردیده است . ضمناً لازم به ذکر است وفق جوابیه شماره ۳۸۹۹۹/۱۰/۲۰۰ مورخ ۱۰/۵/۸۸ سرپرست امور نظامهای جبران خدمت معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری که به کلیه استانها ابلاغ شد . با توجه به اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری و لغو کلیه قوانین و مقررات عام و خاص مغایر با آن ، رعایت حداکثر سقف مذکور در بخشنامه شماره ۷۳۹۳۵/۱۱ مورخ ۱۸/۱۲/۸۷ سازمان امور اداری و استخدامی سابق در مورد محاسبه میزان فوق العاده مأموریت روزانه کارمندان ، موضوعیت ندارد.</p>	<p>نرخ مأموریت سقف دارد یا خیر ؟</p>	

<p>پست های مزبور با هیچ یک از مشاغل مدیریتی و سرپرستی مصوبه هیئت وزیران و بند (۱۳) بخشنامه شماره ۴۰۲۶/۲۵۰ مورخ ۲۰/۳/۸۸ معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی ، قابل تطبیق نمی باشند . لذا پست مدیریتی و سرپرستی محسوب نمی گردد ، تا حق مزبور به آنها قابل پرداخت باشد.</p>	<p>چرا پست های مسئول مثلاً مسئول کارپردازی ، مسئول واحد و مشابه آن که در سال قبل حق مدیریت می گرفتند ولی در سال ۸۸ امتیاز مدیریت ندارند؟</p>	<h2>استخدام</h2>
<p>چنانچه مجوز تغییر وضعیت کارکنان مورد نظر به پیمانی صادر گردیده است . افزایش حقوق و دستمزد آنان مطابق مصوبه تعیین ضریب حقوق برای سال ۸۸ (مصوبه شماره ۴۲۶۲۶/۸/۴۳۳۰۸ هـ مورخ ۱۳/۲/۸۸ هیأت وزیران) باید در قالب قانون مدیریت خدمات کشوری و ضریب و حداقل و حداکثر حقوق اعلامی موضوع مصوبه مزبور انجام گردد .</p>	<p>نحوه افزایش حقوق و دستمزد همکاران قراردادی که از محل طرحهای عمرانی حقوق دریافت می نمایند (بکار گرفته براساس مصوبه شماره ۱۳۸۲۷/ت/۴۱۷۱۴ هـ ۱۷/۱۱/۷۴) را اعلام فرمائید</p>	
<p>طبق نامه شماره ۲۲۲/۹۲/۱۸۵۶۳ مورخ ۹۲/۱۱/۹ امور حقوق مزایا و مدیریت مشاغل معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور از تاریخ ۸۸/۱/۱ به موجب ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری اعطای هرگونه گروه اعم از تشویقی و استحقاقی فاقد موضوعیت می باشد</p>	<p>آیا محاسبه همزمان دوبرابر نمودن مدت اسارت و اعطای گروه ناشی از آن برای مشمولین قابل انجام است؟</p>	
<p>با توجه به مفاد ماده ۱۰۶ قانون مدیریت خدمات کشوری اضافه کار در شمول کسور بازنشستگی قرار نمی گیرد. لیکن نظریه های صادره توسط سازمان تامین اجتماعی به کسر کسور بازنشستگی از اضافه کار ساعتی با توجه به مقررات تامین اجتماعی تاکید شده که این وزارت در حال پیگیری این مهم می باشد.</p>	<p>آیا اضافه کار جهت نیروهایی که تابع تامین اجتماعی هستند مشمول کسور بازنشستگی می شود؟</p>	
<p>سقف تقلیل ساعت کار روزانه موضوع تبصره یک ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری یک چهارم ساعات کار روزانه و حداکثر ۱۱ ساعت در هفته می باشد. ضمناً سال هایی که کارمند می تواند به این صورت ادامه خدمت دهد در آیین نامه های مربوط به قانون مدیریت خدمات کشوری تعیین خواهد شد. اضافه می نماید کاهش مدت خدمت مقرر در قانون خدمت نیمه وقت بانوان کماکان براساس همان قانون مانند گذشته قابل اعمال می باشد.</p>	<p>نحوه تعیین تقلیل ساعت کار روزانه کارکنان چگونه است؟</p>	

<p>آن دسته از دانشگاه های دولتی که در سطح استان می باشد، در زمره دستگاه های استانی محسوب می شوند و امتیاز فوق العاده مدیریت مشاغل مدیریت و سرپرستی آنها براساس حوزه جغرافیایی استان محاسبه می شود و آن دسته از دانشگاه ها که در سطح شهرستان مستقر باشند، در زمره دستگاه های شهرستان محسوب می شوند و فوق العاده مدیریت مشاغل مدیریتی و سرپرستی آنها براساس حوزه جغرافیایی شهرستان محاسبه می شود.</p>	<p>سطح بندی دانشگاه های دولتی برای دریافت فوق العاده مدیریت چگونه است؟</p>	<h2>استخدام</h2>
<p>بانوان پیمانی در صورت موافقت دستگاه می توانند با رعایت مقررات مربوط از قانون خدمت نیمه وقت بانوان استفاده نمایند</p>	<p>آیا قانون خدمت نیمه وقت بانوان در مورد مستخدمان پیمانی قابل اجرا است؟</p>	
<p>با توجه به اینکه ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت با قانون مدیریت خدمات کشوری مغایر نمی باشد لذا کمک هزینه اولاد موضوع بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری در صورت عدم اشتغال به تحصیل و شاغل نبودن فرزندان ذکور تا ۲۰ سالگی و فرزندان اناث تا زمان ازدواج قابل پرداخت است</p>	<p>حداکثر زمان برای پرداخت کمک هزینه اولاد چه مدتی است؟</p>	
<p>در هر حال کمک هزینه اولاد موضوع بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری حداکثر تا سه فرزند قابل پرداخت می باشد.</p>	<p>کمک هزینه اولاد حداکثر تا چند فرزند قابل پرداخت است؟</p>	
<p>جانبازان کماکان می توانند با رعایت شرایط مقرر در قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱/۹/۱۳۶۷ بازنشسته شوند</p>	<p>آیا جانبازان در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری می توانند کماکان از قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و ... مصوب ۱۳۶۷ استفاده نمایند؟</p>	
<p>مبلغ افزایش حداقل یک میلیون ریال موضوع ردیف (ج) بند (۸) شامل زنان سرپرست خانوار نیز می شود.</p>	<p>آیا افزایش حداقل یک میلیون ریال موضوع بند ردیف "ج" بند ۸ دستورالعمل قانون مدیریت خدمات کشوری شامل زنان سرپرست خانوار نیز می باشد؟</p>	

<p>امتیاز حق شاغل در ابتدای هر سال محاسبه و در حکم کارگزینی کارمندان درج می گردد . لیکن کارمندانی که آخرین سال خدمت خود را سپری می کنند سنوات خدمت آنان در زمان بازنشستگی به میزان خدمت انجام شده در همان سال به نسبت کسر سال محاسبه و امتیاز مربوطه تخصیص می یابد.</p>	<p>آیا امتیاز حق شاغل به صورت سالانه تعیین خواهد شد؟</p>	<p style="text-align: center;">استخدام</p>
<p>چنانچه ایثارگران برابر مقررات مربوط با استفاده از امتیاز یک مقطع تحصیلی بالاتر از مزایای فوق دیپلم و یا لیسانس بهره مند می گردند در صورتی می توانند به سطح پایه و ارشد ارتقا یابند که به ترتیب در مشاغل کاردانی و کارشناسی اشتغال به کار داشته باشند.</p>	<p>آیا ایثارگران با استفاده از یک مقطع تحصیلی بالاتر می توانند تا رتبه ارشد ارتقا یابند؟</p>	
<p>با عنایت به اینکه مدت اسارت آزادگان از هر نظر جزو سنوات خدمت دولتی محسوب می گردد، مستثنی از سقف مذکور در تبصره ۳ ماده ۶ فصل دوم بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۴۵۹۳۱/۱ مورخ ۱۳۸۸/۲/۲۱ نمیباشد</p>	<p>آیا مدت اسارت آزادگان جزو سنوات خدمتی محسوب می شود؟</p>	
<p>مدت اسارت آزادگان از نظر امتیاز سنوات و تجربه موضوع جدول شماره ۳ بخشنامه صدرالاشاره دو برابر قابل محاسبه می باشد.</p>	<p>مدت اسارت آزادگان چگونه از لحاظ امتیاز سنوات و تجربه محاسبه خواهد شد؟</p>	
<p>هرگونه امور مربوط به فراهم آوردن موجبات ایمنی و سلامت شغلی برخی از کارمندان دولت از جمله تهیه و تحویل شیر به آنان بر اساس ضوابط و استانداردهایی خواهد بود که در آیین نامه اجرایی ماده ۳۹ قانون مدیریت خدمات کشوری تعیین خواهد شد.</p>	<p>نحوه تأمین ایمنی و سلامت شغلی کارکنان چگونه است؟</p>	
<p>کلیه مراحل فرآیند جذب نیروی قراردادی در بستر سامانه کارمندان ایران و پس از تایید و بررسی دستگاه ستادی صورت می پذیرد</p>	<p>نحوه بکارگیری و درخواست شناسه برای پرستل قراردادی در دستگاههای اجرایی استان چگونه است،</p>	<p style="text-align: center;">نیروی قراردادی</p>
<p>مبلغ اضافه کار ساعتی همکاران قرارداد مشخص براساس ضوابط زیر تعیین و برقرار می گردد . میزان ساعت کار اضافی × مزد فرد تقسیم بر ۱۷۶ = مبلغ اضافه کار همکاران قرارداد کار مشخص - مشروط بر اینکه از سقف ۲۵٪ مبلغ کل قرارداد (حقوق و مزد) بیشتر نباشد</p>	<p>با توجه به مشخص نبودن نرخ اضافه کاری همکاران قرارداد مشخص ، نحوه اقدام چگونه است ؟</p>	

<p>بطبق مفاد تبصره ذیل ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری ، کار گیری نیروهای مورد نظر بر اساس مقررات ابلاغی بوده و لیکن تعداد همکاران با عنوان قرارداد کار مشخص و معین ضمن تامین اعتبار نباید از ۱۰٪ پست های سازمانی مصوب و قابل تخصیص آن واحد بیشتر باشد. لذا در زمان عقد قرارداد بایستی درصد مذکور در نظر گرفته شود.</p>	<p>بکارگیری نیروهای قرارداد کار مشخص و معین به چه صورتی است ؟</p>	<p>نیروی قراردادی</p>
<p>وفق بند (۶) بخشنامه شماره ۴۴۶۸/۲۰۰ مورخ ۷/۴/۸۸ موضوع نحوه تمدید و عقد قرارداد کار مشخص، و همچنین نظریه دفتر حقوقی ، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی منضم به بخشنامه مزبور همکاران مورد نظر تابع هیچ یک از قانون کار و مقررات مرتبط با همکاران پیمانی و رسمی نمی باشند و صرفاً از مقررات داخلی وزارت تبعیت می نمایند . ضمناً از نظر حمایتی ، بیمه و کسور بازنشستگی آنان وفق بند (۷) بخشنامه مزبور کسر و به تأمین اجتماعی واریز می گردد.</p>	<p>همکاران قرارداد کار مشخص تابع کدام قانون هستند ؟ از نظر حمایتی چطور ؟</p>	
<p>پاداش پایان خدمت برای پیش از موعد و عادی بایستی توسط دستگاهها پرداخت گردد.</p>	<p>بازنشستگی بیش از موعد همکاران در صورت پرداخت پاداش توسط صندوق ها چگونه است؟</p>	<p>بازنشستگی و ازکارافتادگی</p>
<p>مطابق مقررات جاری تا مادامی که همکار خود درخواست بازنشستگی بیش از موعد را ننماید نمی توان وی را به اجبار بازنشسته کرد.</p>	<p>کارشناسانی را که برای سازمان موثر نیستند چگونه می توان بازنشسته بیش از موعد نمود؟</p>	
<p>مطابق قانون مدیریت خدمات کشوری دستگاههای اجرایی موظفند کارمندی را که دارای سی سال خدمت برای مشاغل غیر تخصصی می باشند را بازنشسته نماید و عدم اعتبار سازمانها جهت بازنشستگی و پرداخت پاداش این افراد منعی برای اجرای قانون نخواهد بود.</p>	<p>آیا می توان بازنشستگی نیروهای ۳۰ سال سابقه خدمت را به دلیل عدم توانایی پرداخت پاداش پایان خدمت و پاداش مرخصی توسط سازمان به تعویق انداخت ؟</p>	
<p>آن قسمت از سنوات از لحاظ پاداش مزبور قابل قبول است که در اجرای قوانین و مقررات از لحاظ بازنشستگی و وظیفه جزو سنوات خدمت مستخدم محسوب شده باشد.</p>	<p>آیا سنوات ایثارگری مثلاً کسی که ۶ ماه سابقه جبهه دارد و در سنوات بازنشستگی توسط تأمین اجتماعی یا صندوق جهاد پذیرفته می شود در پاداش بازنشستگی موثر است ؟</p>	
<p>در حال حاضر جهت از کار افتادگی کارمندان دولت بر اساس ماده ۷۹ قانون استخدام کشوری اقدام مقتضی معمول می گردد</p>	<p>در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری، موضوع کارافتادگی کارکنان دولت چگونه است؟</p>	

<p>براساس بند الف ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری کارمندان با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر وهمچنین آزادگان وجانبازان دارنده مدرک تحصیلی کارشناسی، که در مشاغل تخصصی اشتغال به کار دارند و در پایان ۳۰ سال خدمت سن آنان کمتر از ۷۰ سال است می توانند با درخواست خود برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال ادامه کار دهند لذا موافقت دستگاه اجرایی برای بازنشستگی اینگونه کارمندان در پایان ۳۰ سال خدمت ملاک عمل نمی باشد.</p>	<p>نحوه بازنشستگی در اجرای ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری چگونه است؟</p>	<p>بازنشستگی و ازکارافتادگی</p>
<p>حقوق بازنشستگی کارمندانی که از تاریخ ۱۳۸۸/۱/۱ به بعد با ۳۰ سال سابقه خدمت دولتی و یا به استناد آیین نامه اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد بازنشسته می شوند کماکان براساس میانگین حقوق و مزایای دو سال آخر خدمت آنان محاسبه می گردد. ضمناً بر اساس ماده ۱۰۷ قانون مدیریت خدمات کشوری خدمت مازاد بر ۳۰ سال در پرداخت پاداش پایان خدمت موضوع این قانون قابل احتساب نمی باشد.</p>	<p>نحوه محاسبه حقوق بازنشستگی در اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری چگونه است؟</p>	
<p>انتقال و یا ماموریت نیروهای شرکتهای خصوصی به دستگاههای دولتی ممنوع می باشد.</p>	<p>آیا نیروهای پیمانی شرکتهای خصوصی می توانند به سازمانها منتقل شوند؟</p>	<p>انتقال و ماموریت و مرخصی</p>
<p>با توجه به اینکه وفق مصوبه شماره ۴/۱۸۵۳/ت/۴/۸۵۳هـ مورخ ۲۰/۱/۸۸ قید « مدت اعتبار آیین نامه مزبور » یعنی آیین نامه « شماره ۹۳۱۳۸/ت/۳۷۹۰۹هـ مورخ ۱۲/۶/۸۶ » حذف گردیده است . لذا بخشنامه مزبور به قوت خود باقیست</p>	<p>آیا بخشنامه انتقال به کلانشهرها لغو می شود؟</p>	
<p>با توجه به اجرایی شدن قانون خدمات کشوری و عدم امکان ذخیره مرخصی بیش از ۱۵ روز، امکان ذخیره مرخصی مورد نظر نبوده و جانباز می-بایست از حالتی دیگر برخوردار شود.</p>	<p>آیا مرخصی جانبازان بابت کسر کار قابل ذخیره است؟</p>	

آموزش

<p>به آن دسته از دوره های آموزشی کوتاه مدت که با اخذ مجوز از مراجع ذیربط در این زمینه (سازمان امور اداری و استخدامی کشور، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور وقت، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری و یا تصویب شده توسط کمیته راهبری آموزش ستاد مرکزی دستگاه اجرایی مستند به بخشنامه شماره ۱۸۰۳/۶۷۷۹۷ مورخ ۱۳۸۷/۷/۲۷ و توسط مراکز آموزشی ذیصلاح و مورد تأیید مراجع یادشده و رعایت کلیه قوانین و مقررات مربوطه برگزار شده یا گردد، در زمره دوره های آموزشی مصوب تلقی می گردد.</p>	<p>منظور از دوره های آموزشی مصوب چیست؟</p>	
<p>کلیه دوره های آموزشی کوتاه مدت مصوب که کارکنان در طول سنوات خدمت خود طی نموده باشند، برای برخورداری از عامل امتیاز دوره های آموزشی قابل احتساب می باشد.</p>	<p>دوره های آموزشی طی شده توسط کارکنان از چه سالی محاسبه می گردد؟</p>	
<p>خیر. نظر به اینکه گذراندن این دوره آموزشی کوتاه مدت برای کلیه کارکنان جدیدالاستخدام دستگاهها الزامی است و در صورت عدم گذراندن آن احکام استخدامی و حتی انعقاد قرارداد برای کارکنان پیمانی محمل قانونی ندارد بنابراین ساعات این دوره قابل محاسبه نمی باشد.</p>	<p>آیا دوره آموزش توجیهی (بدو خدمت) برای استفاده از امتیاز دوره های آموزشی مصوب قابل احتساب می باشد؟</p>	
<p style="text-align: center;">خیر</p>	<p>آیا دوره های آموزشی طی شده توسط کارکنان در خارج از کشور مشمول برخورداری از امتیاز دوره های آموزشی مصوب می گردند؟</p>	
<p>الف- چنانچه سمینارها، همایش ها و گردهمایی ها قبل از تاریخ ۱۳۷۹/۱/۱ و با مجوز مراجع مربوطه (سازمان امور اداری و استخدامی کشور، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور وقت) و بعد از تاریخ ۱۳۷۹/۱/۱ در چارچوب رعایت مقررات مربوط به نظام آموزش کارکنان دولت از جمله پیش بینی در کلیات برنامه های آموزشی دستگاه و تأیید مراجع یادشده به اجرا درآمده باشند، جزو آموزش های مصوب محسوب می گردد. ب- سمینارها، همایشها و گردهمایی هایی که به صورت ملی یا بین المللی به صورت عام برگزار می گردد و مبتنی بر نیازهای دستگاه نیست در شمول امتیازات قرار نمی گیرد.</p>	<p>آیا شرکت در سمینارها، همایش ها و گردهمایی ها جزو آموزش های مصوب تلقی می شود؟</p>	

<p>الف- سازمان امور اداری و استخدامی کشور (سابق) ب- سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور (سابق) ج- معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری د- کمیته راهبری آموزش دستگاه های اجرایی پس از تاریخ ۱۳۸۷/۷/۲۷</p>	<p>مراجع قانونی ذیصلاح برای صدور مجوز دوره های آموزشی مصوب برای کارکنان دولت را اعلام نمایید؟</p>	<p style="text-align: center;">آموزش</p>
<p>الف- عناوین آنها در فهرست عناوین دوره های آموزشی مهارت های هفت گانه فنآوری اطلاعات موضوع بخشنامه شماره ۱۹۰۳/۲۰۳۲۲۲ وجود داشته باشد ب- از حیث ساعات اجرا با ساعات تعیین شده برای هریک از مهارت ها براساس بخشنامه فوق منطبق باشد. ج- توسط مراکز مجاز در بخشنامه مذکور اجرا شده باشند. د- گواهینامه های مربوطه توسط مراکز مجاز ذکر شده در آن بخشنامه و تا قبل از تاریخ ۱۳۸۳/۱۱/۲۵ صادر شده باشد تذکر: گواهینامه های موصوف پس از تاریخ ۱۳۸۳/۱۱/۲۵ باید براساس مفاد بخشنامه شماره ۱۹۰۳/۲۱۹۱۰۹ مورخ ۱۳۸۳/۱۱/۲۵ توسط مراکز آزمون مجاز تعیین شده صادر شده یا بشوند</p>	<p>گواهینامه های مربوط به دوره های آموزشی مهارت های هفت گانه فنآوری اطلاعات در چه صورت قابل احتساب خواهد بود؟</p>	
<p>خیر- با توجه به اینکه براساس قوانین و مقررات موضوعه، نظام آموزش کارکنان دولت صرفاً برای مستخدمین رسمی و پیمانی دستگاه های اجرایی کشور طراحی گردیده است بنابراین دوره های آموزشی کوتاه مدت مصوبی که کارکنان در طول دوره خدمت رسمی یا پیمانی در دستگاه ها گذرانیده باشند برای استفاده از این امتیاز و احتساب در سوابق آموزشی آنان قابل محاسبه می باشد.</p>	<p>آیا دوره های آموزشی طی شده توسط شاغلین غیررسمی نظیر قراردادی، خرید خدمت، روزمزد، شرکتی و ... پس از تبدیل وضعیت استخدامی آنان به رسمی و پیمانی برای برخورداری از امتیازات مربوط به این فصل قابل احتساب می باشد؟</p>	
<p>کارکنان مذکور می توانند از تاریخ صدور گواهینامه نوع دوم از مزایای استخدامی مترتب بر آن در چارچوب رعایت کلیه قوانین و مقررات مربوطه بهره مند گردند.</p>	<p>کارکنانیکه در اجرای بند ۲/د نظام آموزش کارکنان دولت موفق به اخذ گواهینامه نوع دوم (مهارتی، تخصصی و تخصصی - پژوهشی) شده اند از چه تاریخی می توانند از مزایای آن برخوردار شوند؟</p>	
<p>در این خصوص به ردیف (۲) بند (ب) دستور العمل شماره ۳۴۰۸۸/۱۷/۲۰۰ مورخ ۱۰/۴/۸۸ دبیرخانه هیأت عالی نظارت معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری (موضوع تعیین وضعیت و نحوه اجرای برخی تنبیهات اداری موضوع ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری) که طی نامه شماره ۸۶۶/۳ مورخ ۲۲/۴/۸۸ توسط دفتر هیئتهای رسیدگی به تخلفات اداری به کلیه استانها نیز ابلاغ گردیده است مراجعه شود</p>	<p>با توجه به عدم وجود پارامتر « حقوق مبنا » در تعیین حقوق و مزایای « کارکنان در حال حاضر ، خواهشمند است راجع به نحوه اجراء حکم بازخرید خدمت با پرداخت ۳۰ تا ۴۵ روز حقوق مبنا » صادره از هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری موضوع بند (ح) ماده (۹) قانون رسیدگی به تخلفات اداری ، سازمان را راهنمایی فرمائید</p>	<p style="text-align: center;">سایر</p>

<p>مطابق ماده ۹۷ قانون مدیریت خدمات کشوری که رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان و تعیین مجازات آنان را وفق قانون رسیدگی به تخلفات اداری (مصوب ۱۳۷۲) اعلام نموده است ووفق تبصره ماده (۱) آیین نامه اجرایی قانون اخیرالاشعار موضوع مصوبه شماره ۲۶۲۲۲/ت/۳۰۴ هـ مورخ ۲/۸/۷۳ هیأت وزیران ، کارمندان مشمول رسیدگی منصرف به کارمندان رسمی، ثابت ، دائم، پیمانی و قراردادی گردیده است . لذا تنها پرونده کارکنان مزبور در هیئت مزبور قابل رسیدگی می باشد . قابل ذکر است همکاران قراردادکار مشخص که به نوعی با آنان قرارداد منعقد می گردد نیز مشمول حکم ماده مزبور خواهند بود .</p>	<p>پرونده کدام دسته از کارکنان در هیئت های رسیدگی به تخلفات اداری قابل بررسی و صدور رأی می باشد (رسمی ، ثابت ، دائم ، پیمانی) می باشد؟</p>	<p>سایر</p>
<p>آراء صادره از شعب دیوان وفق ماده (۷) قانون دیوان عدالت اداری (مصوب ۱۳۸۵) ، قطعی می باشد، لیکن چنانچه رأی صادره وفق مواد (۱۶) و (۱۸) قانون یاد شده واجد اشتباه شکلی یا ماهوی و اشتباه بین شرعی یا قانونی باشد ، دستگاه می بایست با توجه به وجود اشتباهات مزبور ، دادنامه را با قید اشتباهات مزبور و دلایل و مستندات مربوطه جهت طرح آن در شعب تشخیص و نقض آن و صدور رأی مقتضی به ریاست دیوان عدالت اداری منعکس نماید .</p>	<p>آیا در صورت اعمال ماده (۱۸) آراء دیوان قطعی و لازم الاجراء است ؟</p>	